

تناسب بین شخصیت و شغل و تاثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی

سیده شکوفه حسینی^۱، دکتر علی دریجانی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

۲- عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور کرمان

چکیده

تناسب بین نوع شخصیت و شغل کارکنان علیرغم آنکه از موضوعات حائز اهمیت در ادبیات مدیریت منابع انسانی و برنامه ریزی نیروی انسانی به حساب می آید ولی در سازمان های ایران، اهمیت آن بسیار کم رنگ و بعضاً بی رنگ می باشد. افراد بدون توجه به ویژگی های شخصیتی و غالباً بر اساس مهارت، تجربه، تحصیل و یا سایر عوامل به مشاغل سازمانی منصوب و به همین ترتیب در مشاغل مختلف جابجا می شوند. در پژوهش حاضر محقق در نظر دارد با مطالعه تناسب بین نوع شخصیت و نوع شغل اثرات آنرا بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان مطالعه کند گروه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه می باشند. برای محاسبه حجم نمونه از جدول گرجسی و مورگان استفاده شده و اعضای نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای تایید پایایی ابزارهای اندازه گیری از ضریب آلفای کرونباخ و برای پاسخ به سوالات تحقیق از روش های دو جمله ای و کروسکال والیس استفاده شده است. در این تحقیق برای اندازه گیری تناسب بین شغل و شخصیت از پرسشنامه جان هلند، برای اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه بری فیلدورث و برای اندازه گیری عملکرد از روش مصاحبه با سرپرستان استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داده است کارکنانی که دارای مشاغلی متناسب با شخصیتشان بوده اند از رضایت شغلی و عملکرد بالاتری نسبت به سایر گروهها برخوردار بوده اند.

مقدمه

باشند. (رابرتسون، ۱۹۹۸) هماهنگی فرد و شغل به هماهنگی بین فرد و نیازهای شغلی و عواملی که موجب انگیزش وی می شود اشاره دارد (برتز، ۱۹۹۳) ادوارد (۱۹۹۱) هماهنگی شغل و فرد را به تناسب بین توانایی های فرد و صلاحیت های مورد نیاز شغل و یا هماهنگی بین نیازهای فرد و آنچه شغل برای فرد فراهم می سازد تعریف کرده است.

رمز رسیدن به رضایت شغلی، انجام دادن کاری است که از آن بیش از هرکاری لذت میبریم. بنا بر این بسیار مفید است کاری که ما انجام میدهیم با استعداد و توانمندی که داریم بخوبی با هم هماهنگ باشد. اما اینها هرگز کافی نیست. شخصیت ما ابعاد دیگری دارد که باید به آنها نیز توجه کنیم. به عنوان یک قاعده کلی هرچه جنبه های بیشتری از شخصیت ما با کاری که میکنیم همخوانی داشته باشد، ما از کاری که میکنیم راضی تریم (تایگر، ۲۸-۲۹-۳۰-۱۳۸۸).

افراد از لحاظ استعدادها، علایق و توانایی ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوت اند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمکی ارزنده در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب خشنودی و موفقیت و کارایی فرد می شود. شخصیت عبارت است از رفتار و عقاید منحصر به فرد و نسبتاً ثابتی که فرد از خود نشان می دهد یا به عبارت دیگر، شخصیت سازمان پویایی سیستم های روانی درونی فرد است که سازگاری منحصر به فرد را با محیط تعیین می کند (رابینز، ۱۳۷۴).

خشنودی شغلی کارکنان از مسائل اساسی در هر سازمان و جزء مهم ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود. خشنودی شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان، به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسکپتور، ۲۰۰۰).

در دهه های متوالی تناسب و هماهنگی بین فرد و محیط کاری در تحقیقات رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است (ادوارد، ۱۹۹۴). تناسب بین محیط کاری و فرد موضوعی است که در طی سالهای اخیر توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. (ارهارت، ۲۰۰۷) بر طبق این نظریه تناسب محیط فردی مربوط به رفتار انسان و به طور خاص مربوط به انتخاب های افراد است. این نظریه از دو پیش فرض اصلی ریشه میگیرد. اول آن که رفتارهای بشری در تعامل بین فرد و محیط است و دوم آنکه فرد و محیط باید باهم سازگار و متناسب باشند. (کریستوف، ۱۹۹۶) هماهنگی محیط فردی را می توان به چندین روش تقسیم بندی کرد که شامل هماهنگی بین فرد و شغلش، گروه، سازمان و یا حرفه اش می شود. تقسیم بندی های متفاوت از هماهنگی عموماً به صورت مستقل و جداگانه مورد مطالعه قرار می گیرند اما محققان مباحثی را که شامل چندین نوع از هماهنگی می شوند را در یک مبحث واحد مورد مطالعه قرار می دهند (کابل، ۲۰۰۲) در این راستا اثرات هماهنگی سازمان و فرد همچنین هماهنگی فرد و شغل بیشتر مورد مطالعه قرار می گیرد (ادوارد، ۱۹۹۱) برای رسیدن به رضایت شغلی نیاز است تا کارکنان وظایفی متناسب و مشابه با ویژگی های شخصیتی خود را انجام دهند. اگر چه تنها این موارد کافی نیست ولی شخصیت کارکنان دارای بعد بخصوصی است که باید در نظر گرفته شود. به عنوان یک قانون هر چه هماهنگی بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت از کار بیشتر خواهد شد (تایگر، ۲۰۰۴)

شخصیت می تواند به عنوان نظرات و رفتارهای منحصر به فردی که معمولاً در یک فرد ثابت است تعریف شود (رابینز، ۱۳۷۴) البته غیر ممکن است که رفتار شغلی تنها تحت تاثیر شخصیت فرد باشد و این به دلیل وجود شرایط گوناگونی مانند همکاران، سیستم نظارتی، محیط کار، پاداش و سایر عوامل است. ویژگی های فردی خاص زمانیکه دقیقاً با حرفه و سازمان متناسب باشند می توانند تعیین کننده خوبی برای عملکرد شغلی فرد

متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد و جابجایی کارکنان به پائین ترین حد می رسد. بنابراین باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسب به وی واگذار گردد. این نظریه در انتصاب نیروی انسانی در سازمانها برای مدیران بسیار حائز اهمیت است. در سازمانهای جامعه ما مشاهده می گردد زمانی که نیروی انسانی جدید جذب می گردد بدون توجه به ویژگیهای شخصیتی افراد و نوع شغل، افراد را در شاغل گوناگون قرار می دهند. اما با توجه به نظریه فوق اگر فردی کمرو، خجالتی و گوشه گیر را به عنوان مسئول روابط عمومی مشغول به کار نمائیم مطمئناً دارای عملکرد پائین خواهد بود، لذا علت این امر ضعف مدیریت منابع انسانی یا سازمان در عدم توجه به تناسب شخصیت فرد و شغل می باشد.

بر اساس این نظریه تیپ های شخصیتی به شرح زیر است:

تیپ واقع گرا:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد واقع گرا به رجحان فعالیتهایی منجر می شود که پیامد آن سروکار داشتن آشکار، مرتب یا منظم با اشیاء، ابزار، ماشینها و حیوانات و اجتناب از فعالیتهای آموزشی و یا درمانی است. این تمایلات رفتاری به نوبه خود منتهی به اکتساب صلاحیتهای عملی، مکانیکی، کشاورزی، الکتریکی و فنی و به کمبودی در صلاحیتهای اجتماعی و تربیتی می شود. رشد این الگوی فعالیتها، صلاحیتهای، و علایق واقع گرایانه فردی را به وجود می آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت های واقع گرایانه ای مانند مهندسی برق را ترجیح میدهد که در آن موقعیتهای بتواند فعالیتهای ترجیحی خود را انجام دهد و از فعالیتهایی که مقتضی مشاغل اجتماعی است، دوری کند.

۲- برای حل مشکلاتی که در کار و محیطهای دیگر وجود دارد از صلاحیتهای واقع گرایانه ای استفاده می کند.

یکی از دلایل اصلی باقی ماندن اعضا در جریان فعالیت های سازمانی، خشنود بودن آنهاست. خشنودی شغلی کارکنان به دلایلی چون حفظ کارکنان با تجربه، افزایش عملکرد شغلی، کسب اثر بخشی سازمانی از متغیرهای مهم سازمانی است (ارهارت، ۱۹۸۸).

جان هالند، نظریه معروفی درباره تناسب شخصیت مطرح نموده است که بر این فرض قرار دارد، رغبت یا علاقه فرد (شخصیت فرد) با محیط کارش متناسب است. یعنی فردی که نوع شخصیتش با شرایط محیط کارش متناسب باشد، رضایت شغلی بالاتری خواهد داشت. لذا باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی را به وی واگذار نمود. با استناد به نظریه هالند برای اینکه افراد از رضایت شغلی برخوردار باشند، توجه به تناسب شخصیت و شغل کارکنان یک امر ضروری است.

البته ذکر این مطلب لازم به نظر می رسد که منظور از تناسب شغل با شاغل به عنوان یک وسیله، به عهده جذب، نگهداری و استفاده موثر از منابع انسانی در سازمان می باشد و به هیچ وجه به معنی نفی عوامل دیگر نظیر حقوق و مزایای مادی، به عنوان نگه دارنده نیروی انسانی در سازمان نیست. بلکه هدف جلب توجه مدیران بر این نکته است که تصور شود افزایش حقوق برای ایجاد انگیزه کار بیشتر و با کیفیت مطلوب تر در کارکنان کافی نیست، بلکه اگر در این زمینه نگرش سیستمی اعمال شود باید عوامل متعددی به صورت مجزا در جلب رضایت افراد و افزایش کیفیت زندگی کاری آنها مورد توجه قرار گیرد. بدین معنی که تناسب شخص با شغل و کارش شاید به عنوان یکی از مهمترین عوامل نگه دارنده منابع انسانی قابل طرح باشد و به تعبیر یک گزارش تحقیقی، سه عامل عمده ای که شاید بیش از عوامل دیگر در افزایش کیفیت کاری و احساس تناسب متقابل، قابل ذکر باشد عبارت است از عوامل روانی و فرهنگی، عامل محیط کاری و عامل اقتصادی، به طور قطع این عوامل روی هم اثر متقابل دارند.

نتایج به دست آمده از مطالعات هالند، بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم

اكتساب صلاحیت‌های هنری- زبان، هنر، موسیقی، نمایش، نویسندگی- و کمبودی در صلاحیت‌های نظام تجاری یا اداری می‌شود. رشد این الگوی فعالیتها، صلاحیتها، و علایق هنری فردی را به وجود می‌آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می‌دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت‌های هنری را ترجیح می‌دهد که در آن موقعیتها بتواند به فعالیت‌های مرجع مبادرت ورزد و از فعالیت‌هایی که مقتضی مشاغل یا موقعیت‌های قراردادی است دوری کند.

۲- برای حل مشکلاتی که در کار و محیط‌های دیگر وجود دارد از صلاحیت‌های هنری استفاده کند.

۳- خود را فردی، مبتکر، ابرازگر، شهودی، سازش‌ناپذیر، درون‌نگر، مستقل، نامنظم، دارای توانایی در زمینه‌های هنری، موسیقی، بازیگری، نویسندگی و گویندگی می‌پندارد.

۴- برای کیفیات مربوط به زیبا شناسی ارزش قائل می‌شود.

تیپ اجتماعی:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد اجتماعی به رجحان فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن اداره کردن دیگران به منظور آگاهاندن، تعلیم، رشد، درمان یا راهنمایی آنان و اجتناب از فعالیت‌های صریح، مرتب، سازمان یافته‌ای است که به مواد، ابزار یا ماشینها مربوط باشد. این تمایلات رفتاری به نوبه خود منتهی به اکتساب صلاحیت‌های روابط انسانی مانند صلاحیت‌های میان فردی و آموزشی و کمبودی در صلاحیت‌های دستی و فنی می‌شود. رشد این الگوی فعالیتها، صلاحیتها، و علایق اجتماعی فردی را بوجود می‌آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می‌دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت‌های اجتماعی را ترجیح می‌دهد که مرجع مبادرت ورزد و از فعالیت‌هایی که مقتضی مشاغل یا موفقیت‌های واقع‌گرایانه است دوری کند.

۳- خود را فردی دارای توانایی‌های ورزشی و مکانیکی و فاقد توانایی در ارتباطات انسانی می‌پندارد.

۴- برای اشیای عینی و خصوصیات شخصی قابل لمس- پول، قدرت، مقام- ارزش قایل می‌شود.

تیپ جستجوگر:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد جستجوگر به رجحان فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده‌ای، نمادی و منظم پدیده‌های فیزیکی، زیست‌شناختی و فرهنگی به منظور فهم و کنترل این پدیده‌ها، و اجتناب از فعالیت‌های ترغیبی، اجتماعی و تکراری است. این تمایلات رفتاری به نوبه خود منتهی به اکتساب صلاحیت‌های علمی و محاسباتی و کمبودی در قابلیت‌های ترغیب‌کننده می‌شود. رشد این الگوی فعالیتها، صلاحیتها، و علایق جستجوگرانه فردی را به وجود می‌آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می‌دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت‌های جستجوگرانه را ترجیح می‌دهد تا در آن موقعیتها بتواند به فعالیت‌های مرجع مبادرت ورزد و از فعالیت‌هایی که مقتضی مشاغل متهورانه است دوری کند.

۲- برای حل مشکلاتی که در کار و محیط‌های دیگر وجود دارد از صلاحیت‌های جستجوگرانه استفاده می‌کند.

۳- خود را فردی محقق، روشن فکر، دارای توانایی‌های علمی و ریاضی، و فاقد توانایی رهبری می‌پندارد.

۴- برای علم ارزش قائل می‌شود.

تیپ هنری:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد هنری به رجحان فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن فعالیت‌های پیچیده، آزاد، و غیر منظم که شامل سروکار داشتن با مواد فیزیکی، کلامی، یا انسانی برای خلق اشکال یا محصولات هنری، و نوعی بی‌زاری از فعالیت‌های آشکار، سازمان یافته و مرتب است. این تمایلات رفتاری به نوبه خود، منتهی به

تیپ قراردادی:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد قراردادی به رجحان فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن ترجیح فعالیت‌های ساده، مرتب، سروکار داشتن منظم با داده‌ها، مانند نگهداری پرونده‌ها، بایگانی مطالب، تکثیر مطالب، تنظیم اطلاعات نوشتاری و عددی بر طبق نقشه تعیین شده، به کار انداختن ماشین‌های اداری و پردازش داده‌ها برای کسب اهداف سازمانی یا اقتصادی، و بیزاری از فعالیت‌های مبهم، آزاد، جستجوگرانه یا سازمان نیافته است. این تمایات رفتاری به نوبه خود منتهی به اکتساب صلاحیت‌های اداری، محاسباتی، نظام تجاری و کمبودی در صلاحیت‌های هنری می‌شود.

رشد این الگوی فعالیت‌ها، صلاحیت‌ها، و علایق قراردادی فردی به وجود می‌آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می‌دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت‌های قراردادی را ترجیح می‌دهد که در آن موقعیت‌ها بتواند به فعالیت‌های مرجع مبادرت ورزد، و از فعالیت‌هایی که مقتضی مشاغل یا موقعیت‌های هنری است دوری کند.

۲- برای حل مشکلاتی که در محل کار یا محیط‌های دیگر وجود دارد از صلاحیت‌های قراردادی استفاده می‌کند.

۳- خود را فردی هم‌رنگ، منظم و دارای توانایی دفتری و حسابداری می‌پندارد.

۴- برای پیشرفت بازرگانی و اقتصادی ارزش قائل می‌شود.

نظریه مذکور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی بسیار زیاد و احتمال ترک سازمان (جابجایی کارکنان) بسیار کم می‌شود (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۶۰)

۲- برای حل مشکلاتی که در کار و محیط‌های دیگر وجود دارد از صلاحیت‌های اجتماعی استفاده می‌کند.

۳- خود را فردی علاقه مند به کمک به دیگران، درک دیگران، دارای توانایی تدریس و فاقد توانایی مکانیکی و علمی می‌پندارد.

۴- برای مسائل و فعالیت‌های اجتماعی و اخلاقی ارزش قائل می‌شود.

تیپ متهور:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد متهور به رجحان فعالیت‌هایی منجر می‌شود که پیامد آن ادره کردن دیگران برای تحصیل اهداف سازمان یا به دست آوردن درآمد اقتصادی، و بیزاری نسبت به فعالیت‌های مشاهده ای، نمادی، و سازمان یافته است این تمایلات رفتاری به نوبه خود منتهی به اکتساب صلاحیت‌های رهبری، میان فردی، و تشویقی، و کمبودی در صلاحیت‌های علمی می‌شود. رشد این الگوی فعالیت‌ها، صلاحیت‌ها، و علایق متهورانه فردی را به وجود می‌آورد که رفتارهای زیر را از خود نشان می‌دهد:

۱- مشاغل یا موقعیت‌های متهورانه را ترجیح می‌دهد که در آن موقعیت‌ها بتواند به فعالیت‌های مرجع مبادرت ورزد و از فعالیت‌هایی که مقتضی مشاغل یا موقعیت‌های جستجوگرانه است دوری کند.

۲- برای حل مشکلاتی که در کار و محیط‌های دیگر وجود دارد از صلاحیت‌های متهورانه استفاده می‌کند.

۳- خود را پر خاشگر، محبوب، مطمئن به خود، معاشرتی، دارای توانایی رهبری، و سخن گفتن، و فاقد توانایی علمی می‌پندارد.

۴- برای پیشرفت اقتصادی و سیاسی ارزش قائل می‌شود.

جدول ۱: میزان تناسب شغل و شخصیت

تعداد	میزان تناسب
۲۴	متناسب
۳۳	اولویت دوم
۳۲	اولویت سوم
۱۶	عدم تناسب

جدول ۲: آزمون دو جمله ای برای سوال شماره یک

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
tanasob	Group 1 <= 2	81	.8	.3	.000a
	Group 2 > 2	24	.2		
Total		105	1.0		

a. Based on Z Approximation.

جدول شماره ۱ نشان میدهد که فقط تعداد ۲۴ نفر از اعضای نمونه دارای شغلی متناسب با شخصیت خود داشته اند و تعداد ۳۳ نفر شغلی با اولویت دوم، تعداد ۳۲ نفر شغلی با اولویت سوم و تعداد ۱۶ نفر شغلی نامتناسب با شخصیت خود را در اختیار دارند.

سوال شماره (۲): آیا سطح عملکرد کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است یکسان میباشد؟

برای بررسی این سوال از روش غیر پارامتری کروسکال والیس استفاده شده است، نتیجه حاصل از بررسی این

روش شناسی تحقیق

با توجه به اینکه در این تحقیق متغیرها بدون دستکاری و بر اساس نظرسنجی مورد مطالعه قرار گرفته اند روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه می باشند برای محاسبه حجم نمونه از جدول گرجسی و مورگان استفاده شده و تعداد ۱۰۵ نفر از اعضای جامعه آماری به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

برای اندازه گیری تناسب بین شغل و شخصیت از پرسشنامه جان هلند، برای اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه فیلدورث و برای اندازه گیری عملکرد از روش مصاحبه با سرپرستان استفاده شده است. برای تعیین پایایی ابزارهای اندازه گیری متغیرها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

نتایج تحقیق

سوال شماره (۱): آیا بین نوع شغل و شخصیت کارکنان تناسب وجود دارد؟

برای بررسی این سوال تحقیق ابتدا میزان تناسب بین شغل و شخصیت بر اساس امتیازات از صفر تا سه رتبه بندی شده اند. کارکنانی که شغل آنها کاملاً متناسب با شخصیت آنها بوده است امتیاز سه، کارکنانی که شغل آنها با توجه به شخصیت در اولویت دوم قرار داشته اند امتیاز دو، کارکنانی که شغل آنها با توجه به شخصیت در اولویت سوم قرار داشته اند امتیاز یک و در غیر این حالت های سه گانه امتیاز صفر کسب کرده اند.

انجام آزمون غیر پارامتری دو جمله ای نشان میدهد که نسبت کارکنانی که ویژگی های شغل و ویژگی های شخصیتی آنها متناسب است کمتر از ۳۰٪ می باشند.

برای بررسی این سوال از روش غیر پارامتری کروسکال والیس استفاده شده است، نتیجه حاصل از بررسی این سوال نشان داده است که کارکنانی که میزان تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است دارای رضایت شغلی یکسانی نیستند، به این معنی که کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است دارای رضایت شغلی پائین تر و کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها یکسان است دارای رضایت شغلی بالاتری هستند.

جدول ۴: آزمون کروسکال والیس برای سوال شماره سه

Ranks

	tanasob	N	Mean Rank
Rezaiat	0	16	32.72
	1	32	49.84
	2	33	57.47
	3	24	64.58
Total		105	

Test Statistics,a,b

	rezaiat
Chi- Square	12.221
df	3
Asymp. Sig.	.007

a. Kruskal Wallis Test

۱ - در گروه مورد مطالعه فقط تعداد ۲۴ نفر از اعضای نمونه دارای شغلی متناسب با شخصیت خود داشته اند و تعداد ۳۳ نفر شغلی با اولویت دوم، تعداد ۳۲ نفر شغلی با اولویت سوم و تعداد ۱۶ نفر شغلی نامتناسب با شخصیت خود را در اختیار دارند.

سوال نشان داده است که کارکنانی که میزان تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است دارای عملکرد یکسانی نیستند، به این معنی که کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است دارای عملکرد پائین تر و کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها یکسان است دارای عملکرد بالاتری هستند.

جدول ۳: آزمون کروسکال والیس برای سوال شماره دو

Ranks

	tanasob	N	Mean Rank
amalkard	0	16	31.16
	1	32	51.91
	2	33	56.61
	3	24	64.06
Total		105	

Test Statistics,a,b

	amalkard
Chi- Square	12.523
df	3
Asymp. Sig.	.006

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
tanasob

سوال شماره (۳): آیا سطح رضایت شغلی کارکنانی که تناسب شغل و شخصیت آنها متفاوت است یکسان می باشد؟

- Behavior and Human Decision Processes, Vol. 58, pp. 51- 100.
- 6- Edwards, J.R. (1991), "Person- job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique", in Cooper, C.L. and Robertson, I.T. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 6, John Wiley and Sons, New York, NY.
- 7- Edwards, J.R. and Shipp, A.J. (2007), "The relationship between person- environment fit and outcomes: an integrative theoretical framework", in Ostroff, C. and Judge, T.A. (Eds), *Perspectives on Organizational Fit*, Jossey- Bass, San Francisco, CA, pp. 209- 58.
- 8- Ehrhart, K.H. (2006), "Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person- job fit", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 21 No. 2, pp. 193- 226.
- 9- Ehrhart, K.H. and Makransky, G. (2007), "Testing vocational interests and personality as predictors of person- vocation and person- job fit", *Journal of Career Assessment*, Vol. 15, pp. 206- 26.
- 10- Kristof, A.L. (1996), "Person- organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications", *Personnel Psychology*, Vol. 49 No. 1, pp. 1- 49.
- 11- Kristof- Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. (2005), "Consequences of individuals' fit at work: a meta- analysis of person- job, person- organization, person- group, and person- supervisor fit", *Personnel Psychology*, Vol. 58, pp. 281- 342.
- 12- Robertson, I.T. and Callinan, M. (1998), "Personality and work behaviour", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 7, pp. 317- 36.
- 13- Spector, P.R. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage, London.
- 14- Tiger, P. and Tiger, B. (2004), "your fit job: the work that you have made for it", translated by: Gharajeh Daghi, M. and Monfared, R. H., Naghsho negar Publication, Tehran, Iran. Zeithaml, V.A., Parasuraman, A. and Berry, L.L. (1985), "Problems and strategies in services marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 49 No. 2, pp. 33- 47.
- ۲ - کارکنانی که ویژگیهای شغل و شخصیت آنها متناسب است دارای عملکرد بالاتری بوده اند .
- ۳ - کارکنانی که ویژگیهای شغل و شخصیت آنها متناسب است دارای رضایت شغلی بالاتری بوده اند .
- با توجه به اولین یافته تحقیق پیشنهاد می شود که مدیریت سازمان مورد مطالعه نسبت به جابجایی کارکنانی که بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغل آنها تناسبی وجود ندارد اقدام کند.
- با توجه به دومین و سومین یافته تحقیق مبنی بر بالا بودن سطح رضایت و عملکرد در کارکنانی که ویژگی های شغلی و ویژگی های شخصیتی آنها متناسب است پیشنهاد می شود از یک طرف در آزمونهای استخدامی بعدی افرادی از بین متقاضیان انتخاب شوند که ویژگی های شخصیتی آنها با ویژگی های شغلی مورد نظر متناسب باشد و از طرف دیگر با تعیین ویژگی های شخصیتی کلیه کارکنان شاغل ، میزان تناسب آنها را با شغل فعلی بررسی نموده و در صورت لزوم نسبت به جابجایی های احتمالی اقدام شود.
- منابع و مأخذ:**
- ۱- رایبیز ، استیفن پی (۱۳۷۴) رفتار گروهی (ترجمه ع ، پارسیان و م ، اعرابی) جلد اول تهران مؤسسه انتشارات وزارت امور خارجه .
- ۲- هالند، جان ال (۱۳۷۳)، حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه: دکتر سیمین حسینیان، دکتر سپیده منور یزدی.
- 3- Bretz, R.D. (1993), "Recruiter perceptions of applicant fit: implications for individual career preparation and job search behavior", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 43, pp. 310- 27.
- 4- Cable, D.M. and DeRue, D.S. (2002), "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 875- 84.
- 5- Edwards, J.R. (1994), "The study of congruence in organizational behavior research: critique and a proposed alternative", *Organizational*